

**Relevé des échanges de la réunion intersyndicale
Administration centrale – DGAMPA du 5 octobre 2023**

NB : ce document est un relevé informel des échanges. Il n'a pas valeur de compte-rendu formel et n'a pas vocation à retracer dans leur intégralité les échanges de la réunion.

Participants :

CFDT	M. JOSNIN Bruno - présentiel M. MARSANNE Yoan - présentiel M. HUSTACHE Pierre - présentiel	DGAMPA Éric BANEL (directeur) – visio Noémie LE QUELLENEC (DGA) MARILL Xavier (SEML/SDPM) Vincent LELIONNAIS (MVSRH) Jean-Baptiste MICHEL (VSRH1) Hajja RABIA (VSRH1) Vincent JANNIER (VSRH2)
CGT	Mme ROBERT Isabelle - présentiel	
FO	Mme PICHELIN Laurence - présentiel M. PASTURAL Pascal - présentiel	
SNE- FSU	M. ALBERT Jean-François - visio M. CAILLON Maxime - présentiel	
UNSA	M. ABOTSI Jérôme - visio M. de PINS Antoine - présentiel M. JASTRZEBSKI Philippe - visio	

Eric BANEL, directeur des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture, invite dans ses propos introductifs les organisations syndicales à faire part de leurs déclarations liminaires.

FO demande à pouvoir bénéficier des documents de séance en amont de la réunion. Eric BANEL précise que les sujets inscrits à l'ordre du jour font office d'information préalable. Pour cette réunion, il n'y a pas de document préalable ni sur le macro-zoning, ni sur le projet de service. Vincent LELIONNAIS, chef de la mission vie des services et ressources humaines (MVSRH), précise qu'il y aura un relevé des échanges à l'issue de la réunion et que celui de la réunion d'avril 2023 sera également transmis.

La CFDT s'étonne de l'absence d'un point relatif aux RPS, point qui avait été évoqué lors de la dernière intersyndicale, mais non traité en l'absence de la directrice générale adjointe. Elle demande à pouvoir s'interroger sur le traitement des signalements. Il est important qu'il y ait une information des personnels.

Eric BANEL précise que les cas individuels de RPS n'ont pas vocation à être discutés en intersyndicales – ils sont traités en formation spécialisée du CSA – et ne sauraient donner lieu à généralisation. En revanche, la stratégie de prévention des RPS doit pouvoir être discutée pour le périmètre de la DGAMPA, au regard des expériences et travaux issues de la DAM et DPMA, sans toutefois reprendre exactement les mêmes éléments que ceux issus de ces 2 entités, car la DGAMPA n'a pas forcément maintenant les mêmes sujets.

Noémie Le QUELLENEC, directrice générale adjointe, indique la création prochaine d'un nouveau poste qui sera chargé de formation et conditions de vie au travail (QVT) au sein de la MVSRH/VSRH2. Ce renforcement permettra de concevoir et déployer un plan d'action sur les RPS. De nombreux sujets étant ouverts (projet de service, projet de déménagement, chantiers RH découlant du projet AM 2027...), la DGAMPA ne saurait toutefois s'engager sur un délai trop serré pour le déploiement de ce plan d'action révisé.

UNSA s'interroge sur la présentation d'un bilan de la première année d'existence de la DGAMPA dans le cadre du projet de service. Noémie LE QUELLENEC répond que la concertation des OS sera faite tout au long de la réalisation du projet de service. EB évoque la création d'un webinaire pour concerter avec les différents agents.

Eric BANEL ouvre l'ordre du jour.

1. Point sur les arrivées et départs de la rentrée 2023

Vincent JANNIER, chef du bureau RH et logistique, précise que sur les 6 derniers mois (mai-octobre), 61 arrivées ont été enregistrées au sein de la DGAMPA contre 49 départs. Les services les plus impactés par ces changements sont SPMAD et SEML. La majorité sont des catégorie A (50 agents sur les 61). Concernant la répartition par service, SPMAD enregistre 17 recrutements pour 9 départs. Pour SEML, 13 recrutements pour 12 départs. Pour SFM : 10 recrutements pour 12 départs.

NB : Les statistiques sur les arrivées/départs sont présentées en annexe 1.

La CGT demande à pouvoir intervenir lors des journées des nouveaux arrivants, comme c'est le cas dans d'autres DG. FO trouve que le turn-over est très important. FSU demande s'il y a des IAE parmi les recrutements et demande une vigilance particulière sur ce corps.

Eric BANEL indique que la première journée d'accueil des nouveaux arrivants a été organisée en septembre sur une demi-journée, il n'a pas d'opposition à la présence des OS à la prochaine journée selon le format qui serait déjà retenu par d'autres DG.

Sur le volet indemnitaire et les recrutements des IAE, Noémie LE QUELLENEC indique que la DG est attentive sur les questions des primes et souhaite favoriser les passerelles entre le MASA et la DGAMPA. Sur le pyramidage, la DGAMPA est essentiellement composée de bureaux de conception de politiques publiques, ce qui peut expliquer qu'il y ait plus de pyramidage en A/B que A/B/C.

La CFDT demande à connaître la répartition entre fonctionnaires ou contractuels parmi les nouveaux arrivants.

Vincent JANNIER précise que 50% des agents recrutés sont des contractuels (CDD long et vacataire). Il indique qu'il y a 320 postes à la DG, soit environ 20% de turn-over.

2. Transformation de la sous-direction de la planification maritime

Xavier MARILL, sous-directeur planification maritime, précise que la réorganisation de sa sous-direction répond à plusieurs enjeux de positionnement pour la DGAMPA :

- Mieux structurer la sous-direction ;
- Renforcer l'attractivité de ces missions en proposant, par la création de bureaux, une fonction managériale de premier niveau ainsi qu'une progressivité dans les parcours RH relevant de la planification maritime, en cohérence avec les travaux en cours sur le projet de service de la DGAMPA ainsi que sur le projet d'adaptation et de modernisation AM2027 (chantier n°4) ;
- Professionnaliser les capacités d'intervention dans les territoires et de mobilisation des filières économiques, symétriques des coopérations internationales que la DG anime déjà aux échelles régionales ou de bassin maritime.

L'organisation en pôles n'étant pas très lisible au sein du pôle ministériel, une restructuration en bureaux permet de répondre à ces besoins de lisibilité et d'attractivité de parcours. Il n'y a actuellement pas d'échelon intermédiaire, et ce manque de structuration n'est pas tenable dans la durée, vu la montée en puissance des sujets traités.

Un temps d'explication et de concertation a été organisé au niveau SDPM avec les agents, à la fois de manière collective (dernières réunions d'équipe les 5 et 27 septembre) et individuelle (bilatérales en cours avec l'ensemble des personnels de la sous-direction). Un temps d'échange a encore été proposé à l'ensemble des agents concernés le 5 octobre. Ces échanges complètent les réflexions qui avaient été partagées à ces niveaux lors de la préfiguration de la DGAMPA, puis autour d'une identification des pôles de compétence et d'action de la sous-direction.

Parmi les 12 agents rencontrés, 2 n'ont pas pu être reçus (en arrêt de travail ou en congés).

Xavier MARILL détaille ensuite les deux scénarios à 3 puis 2 bureaux, précisant que le second scénario est celui qui recueille sa préférence. Ces schémas ont été partagés à l'ensemble des agents (cf. annexe 2). 10 personnes sur 12 approuvent ce projet de réorganisation, qui suscite naturellement quelques interrogations. 2 personnes redoutent de moins se retrouver dans la nouvelle organisation.

Eric BANEL salue la concertation menée de bout en bout sur ce projet de réorganisation.

La CFDT s'interroge sur le fonctionnement de bureaux de petite taille, sur la place accordée à la promotion des agents en place par rapport à des recrutements externes et sur les modifications qu'une telle réorganisation induit sur l'organisation du travail.

Eric BANEL souligne qu'il y a une montée en puissance de la sous-direction de création récente, donc une nécessité de structurer. Il y a également une volonté de faire monter les personnes qui se sont impliquées fortement. Face aux difficultés à recruter sur les postes de chefs de pôle, l'ouverture de postes de chefs de bureaux permettrait d'être plus attractif.

Xavier MARILL précise que la nature très transversale et agrégative des productions de la sous-direction nécessite de trouver une organisation en bureaux qui puisse permettre de conserver le mode projet. L'autre enjeu est de pouvoir travailler à plusieurs niveaux de proposition, décision, arbitrage, interaction avec les cabinets. Cette démultiplication des niveaux doit permettre de répondre au bon niveau à d'autres administrations déjà bien structurées. Le schéma à 3 bureaux a le mérite de l'équilibre mais est moins robuste. Concernant les trajectoires de promotions, les personnes qui ont vocation à évoluer ont déjà été identifiées, ce qui n'exclut pas des perspectives de recrutement externe.

Pour conclure, Eric BANEL indique que les arbitrages doivent encore être rendus pour préciser le calendrier de mise en œuvre.

3. Projet de service de la DGAMPA – point d'étape

- Projet de service

Le projet de service est un projet transversal de transformation de la DGAMPA, dans son organisation et ses modes de faire, qui inclut le projet- de réaménagement des locaux.

Concernant le projet de service dans sa globalité

Noémie LE QUELLENEC indique que des travaux structurants ont été conduits au moment de la création de la DGAMPA en 2022, avec l'appui de Capgemini. Le projet de service doit s'appuyer sur ces travaux ayant largement associé les équipes, tout en tenant compte des sujets apparus au cours de cette première année de fonctionnement de la nouvelle DG, et doit notamment prendre en compte :

- la recherche et valorisation d'une culture commune entre les deux directions qui ont été fusionnées ;
- la réorganisation des locaux pour permettre l'adéquation fonctionnelle et physique des équipes.

Trois axes avec 11 objectifs émergent :

- 1) valoriser les expertises via la sécurisation des missions de la DG, le développement des perspectives et interne et la valorisation des compétences. Des parcours de carrière entre AC et SD doivent également pouvoir être développés. Il est également nécessaire d'anticiper les compétences sur les besoins métier de demain ;
- 2) donner de la visibilité à la DGAMPA en se structurant autour de l'administration territoriale de la mer qui fait la force de notre mission. Désormais, la direction est unifiée pour les DIRM et DDTM. Il faudra confirmer l'appui à la structuration de nos filières professionnelles (pêche, autres interlocuteurs), fluidifier l'action au sein des territoires et renforcer la visibilité et capacité d'influence car la DG travaille beaucoup au niveau international (OMI, UE, etc.) mais également au niveau territorial ;
- 3) créer un environnement de travail commun, collaboratif et responsable. L'objectif est de travailler sur le mode projet, le travail à distance (cf. site de St Malo), sur les fonctions support, consolider les fonctions communes, attirer et fidéliser les talents de demain et culture managériale commune et valorisation des personnels.

L'objectif est de pouvoir commencer à mettre en œuvre ce projet à compter de 2024. Une large phase de consultation va s'ouvrir avec l'ensemble des personnels.

La CFDT interroge la question de l'adéquation missions et moyens qui est fondamentale pour la DGAMPA. Noémie LE QUELLENEC répond que l'objectif est de consolider la structure pour pouvoir gérer la charge de travail. En 2023, la DGAMPA a augmenté ses effectifs et poursuit cette trajectoire pour 2024, avec le renforcement sur la planification maritime, la décarbonation et sur la pêche notamment.

FO demande le chiffre de télétravailleurs. Vincent LELIONNAIS indique qu'il est difficile actuellement de mesurer le taux de télétravail car les agents ne font pas tous leurs déclarations dans Chronogestor.

UNSA signale que la question du tutorat et de la transmission d'expérience doivent être pris en compte. Ce point est partagé par la DGAMPA.

Concernant plus spécifiquement le projet de réaménagement des locaux

Noémie LE QUELLENEC précise que le projet de déménagement, qui ne fait pas encore l'objet d'un document écrit, doit être analysé à deux niveaux :

- élaboration du macro-zoning (zones d'occupation de chaque équipe fonctionnelle) : la récente création de la DGAMPA n'a pas entraîné de réorganisation des locaux. Un travail a été fait avec le SG pour déterminer les « occupants », tenant également compte des nombreux prestataires à Paris et à St Malo. Actuellement se déroule une phase prospective qui prend en considération les effectifs cibles et les interactions entre les services, dans le but de valider le *macro-zoning* (échéance prévue : octobre 2023). Ce travail est fait en relation avec les chefs de services.
- microzoning et phases de concertation : une concertation sera effectuée sur le *micro-zoning* (occupation fine de chaque espace) avant de présenter les travaux à réaliser par le SG pour aménager les locaux. Sur la base du volontariat, l'option du *flex office* fait partie des hypothèses, même si à ce stade, il n'y a pas de volontariat.

Vincent LELIONNAIS indique qu'un travail a été effectué sur les 250 agents de la Tour Séquoia pour analyser les cibles et voir s'il était possible de disposer de salles de réunion avec des fenêtres. Concernant la répartition des trois services dans les 3 étages de la DG, les meilleurs *scenarii* impliquent de mettre 2 services sur un étage chacun et le 3^e sur 2 étages, en s'efforçant de trouver une proximité fonctionnelle entre les différents services. Le bloc direction serait installé sur 1 ou 2 étages.

La CGT demande s'il existe une contrainte de réduction en surface (m²). D'expérience, elle relève que plusieurs points critiques doivent faire l'objet d'une attention particulière : l'organisation du travail, la nécessité de prendre en compte les demandes des agents, les spécificités des métiers, le respect des normes et de sécurité en termes d'aération. Il faut faire en sorte que ce projet soit partagé suffisamment en amont et que chacun ait un poste de travail quelle que soit l'organisation retenue.

La CFDT demande si toute la circulaire PM doit être appliquée et demande à ce qu'il y ait plusieurs hypothèses de *macro-zoning* dessinées à partir des propositions des agents.

Noémie Le QUELLENEC répond que les espaces globaux ont été calculés par le SG. L'objectif est de maintenir les 3 étages. Certaines équipes sont assez denses et en attente de ce travail pour remettre de l'équité sur la répartition des espaces de travail. Des scénarios sont forcément plus bénéfiques à certains services qu'à d'autres, mais l'objectif sera de trouver les meilleurs compromis. Elle précise que le traitement de l'archivage devra être anticipé pour permettre d'alléger les espaces de travail.

4. Questions diverses

- Situation du site de St Malo

La CGT souhaite faire un point sur la situation de St Malo, ayant eu des remontées d'inquiétudes sur le devenir du site et l'information donnée aux agents du site.

Noémie LE QUELLENEC précise que le poste d'adjoint au sous-directeur a été repositionné à St Malo afin de rapprocher l'échelon décisionnel des équipes et fluidifier le fonctionnement. Des solutions de court et moyen terme sont recherchées pour répondre aux besoins prioritaires des métiers en matière de projets numériques, tout en s'assurant que la charge de travail soit adaptée pour l'ensemble des personnels, tant à St Malo qu'à Paris.

Au regard de la croissance des besoins numériques, mais également de la complexification des sujets SI (enjeux SSI, data, hébergement et cloud de l'Etat, IA, etc) et de la nécessité de faire appel à des compétences SI de plus en plus spécialisées, un projet de transformation de l'organisation numérique de la DGAMPA est envisagé, en lien avec la DNUM du pôle ministériel et le STMAR (ex SPES). Une réunion a été organisée avec la DNUM et le SG/STMAR pour présenter à St Malo le projet de transformation. Il a été clairement indiqué qu'il y a pas de projet de modifier la résidence administrative des agents en place à St Malo.

La concertation était prévue pour démarrer en septembre/octobre, elle est un peu décalée du fait de l'indisponibilité temporaire de la sous-directrice et de l'attente des conclusions de l'audit en cours sur le volet SI pêche et aquaculture. Les agents comme les OS seront associés à la concertation tout au long de ce projet.

La séance est clôturée. La prochaine intersyndicale AC aura lieu le mardi 12 décembre.

Annexe 1 : Bilan des mobilités entrées et sortantes entre le 1er mai et le 1er novembre 2023**Bilan des mobilités entrées entre le 1er mai et le 1er novembre 2023**

Grade	AC Site La Défense	Marseille	Saint Malo	Toulouse
A	28	1	6	
A+	13		1	1
B	7			
B+	1			
C	2		1	
Total général	51	1	8	1

Bilan des mobilités sortantes entre le 1er mai et le 1er novembre 2023

Grade	AC Site La Défense	Marseille	Saint Malo	Total général
A	12		3	15
A+	22			22
B	3	1	1	5
B+	2		2	4
C	1		2	3
Total général	40	1	8	49

* 11 départs sont identifiés entre le 2 novembre et le 31 décembre

Bilan du solde des mobilités par service au 1er novembre 2023

Service	Nombre de recrutements	Nombre de départs	Solde
DIRECTION	6	3	3
IGAM	2	0	2
MVSRH	5	4	1
SDNUM	8	9	-1
SEML	13	12	1
SFM	10	12	-2
SPMAD	17	9	8
Total général	61	49	12

Annexe 2 : scenarii de réorganisation de SDPM à 2 ou 3 bureaux

	Intitulé bureau	Champs d'intervention	Effectifs – périmètre postes
SD et SDA (renfort secretariat)	Bureau des stratégies et de l'animation territoriale Cible : 7 ETP	Planification dans les façades maritimes et bassins ultramarins : pilotage stratégique (DSF et DSBM) Animation des services Planification EMR Animation CNML Elaboration, suivi, animation SNML Coopérations régionales et internationales Interface autres stratégies PMI	1 CB 2 Adj (pôle stratégie et pôle planification) 4 CM
	Bureau de l'économie maritime, des outils d'intervention Cible : 6 ETP	Animation des filières de l'économie bleue et innovation maritime (hors <u>décarbonation</u>) Animation Partenariats stratégiques opérateurs Politiques d'intervention : FIM, FVSM, lien avec les agences régionales de développement Point focal CIMER patrimoine et structures flottantes	1 CB 1 Adj CB 4 CM (dont besoin d'un renfort en ETP de + 1 à 2)

	Intitulé bureau	Champs d'intervention	Effectifs – périmètre postes
SD et SDA (<u>secretariat</u> à renforcer)	Bureau de la gouvernance et des stratégies maritimes Cible : 4 ETP	Animation CNML Elaboration, suivi, animation SNML Coopérations régionales et internationales Point focal DGAMPA pour le CIMER, la PMI et les autres stratégies Partenariats stratégiques opérateurs	1 CB 1 Adj CB 2 CM
	Bureau du pilotage des actions territoriales Cible : 4 ETP	Animation de la planification dans les façades et bassins maritimes (DSF ; DSBM) Planification des EMR Point focal outre-mer	1 CB 1 Adj CB 2 CM
	Bureau de l'économie maritime et des politiques d'intervention Cible : 6 ETP	Animation des filières maritimes de l'économie bleue Innovation maritime (hors <u>décarbonation</u>) Politiques d'intervention : FIM, FVSM Point focal patrimoine et structures flottantes	1 CB 1 Adj CB 2 CM dont un renfort en ETP de + 2 à demander (CB et Patrimoine)